



Vademecum Rekrutera UMed



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

dla Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

- przestrzegamy zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji nowych pracowników,
- tworzymy przyjazne środowisko pracy oraz warunki rozwoju dla pracowników,
- stosujemy transparentne zasady rekrutacji.

Stały rozwój jednostek organizacyjnych, ambitne projekty powodują wzrost zadań stawianych przed kadrą UMedu. Często w takich sytuacjach dostrzegamy konieczność wzmocnienia składów osobowych o dodatkowe osoby, które będą realizowały nowe zadania.

Rzeczywisty rozwój naszej kadry powoduje, że nasi pracownicy awansują na nowe stanowiska. Powstają wakaty, które trzeba uzupełnić w celu kontynuacji wysokiej efektywności tych jednostek.





Tworząc ogłoszenie dla danego stanowisko, trzeba zwrócić uwagę na kluczowe zadania na tym stanowisku i na podstawie wymagania ustawowe oraz te, które występują w „Regulaminu wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania stanowisk nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi”. Reszta punktów ogłoszenia jest wspólna dla wszystkich stanowisk.

W czasie procesu rekrutacji należy:



1. Analizować ogólny potencjał danego kandydata, jako naukowca lub dydaktyka, w tym uwzględniać jego kreatywność oraz poziom niezależności.
2. Skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż na jego uwarunkowaniach lub reputacji; z uwagi na to, że niektóre kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

W czasie rozmowy rekrutacyjnej oprócz sprawdzenia wiedzy merytorycznej kluczowe jest również poznanie motywacji kandydata do pracy i jego oczekiwań co do nowego stanowiska. Pomocne tu będą następujące pytania:

- Jak jego osoba wpłynie na rozwój danej jednostki?
- Co z sobą wniesie pozytywnego?
- Jaki ma plan rozwoju na siebie?
- Jaki będzie jego następny krok w jego rozwoju?
- Co było powodem aplikacji na to stanowisko?
- Co zrobi jeśli nie wygra tego konkursu?
- Co zrobić żeby uzyskać Nagrodę Nobla?
- Jak prowadzić interesujące zajęcia?
- Co będzie efektem jego pracy?

Na rozmowie nie pytamy kandydata o dane wrażliwe: stan zdrowia, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.



Sam wybór kandydata to podsumowanie procesu rekrutacji. Wybór kandydata wynika z analizy jego dokumentów aplikacyjnych, motywacji do podjęcia pracy, dopasowania do zespołu, prezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej oraz jego potencjału i możliwości zawodowych.



Dziękujemy



Biuro Kadr Uniwersytetu Medycznego
w Łodzi